

A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PREVENÇÃO DE ADOECIMENTO MENTAL NAS EMPRESAS

Kailaine Leite de Sá¹
Cíntia Mendes de Assis²
Natasha Pinheiro Barbosa Toledo³

cintiamendesdeassis@gmail.com

ÁREA DO CONHECIMENTO: Ciências Humanas

RESUMO

Este trabalho aborda como a atuação do psicólogo no setor de Recursos Humanos de uma instituição de ensino superior pode contribuir para a promoção da saúde mental e a prevenção do adoecimento psíquico no ambiente laboral. O psicólogo organizacional intervém nos fenômenos psicossociais que permeiam a relação entre o ser humano e o trabalho, sendo essencial para garantir ambientes éticos, saudáveis e produtivos. A pesquisa justifica-se pela crescente incidência de estresse ocupacional e burnout, refletida no recorde histórico de afastamentos por transtornos mentais no Brasil entre 2024 e 2025. O artigo apresenta a hipótese de que a presença do psicólogo nas empresas permite a identificação precoce de riscos psicossociais e a implementação de estratégias de cuidado que favorecem relações de trabalho mais saudáveis. O objetivo deste estudo é compreender a importância da atuação psicológica na prevenção de doenças mentais, focando em práticas que fortaleçam as políticas de bem-estar e a qualidade de vida organizacional. Para isso, foram realizadas observações semanais, durante 40 horas de estágio supervisionado, analisando as dinâmicas interpessoais e os processos de gestão de pessoas. Essa atuação fundamenta-se na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que agora inclui expressamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Os resultados destacam o papel de ferramentas como a pesquisa de clima organizacional para identificar sobrecargas e a escuta psicológica estratégica para acolher e orientar colaboradores em sofrimento.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde mental; empresas; prevenção; adoecimento mental.

1 INTRODUÇÃO

Segundo Grün (1999), uma empresa pode ser compreendida como uma organização estruturada que reúne recursos humanos, materiais e financeiros com o

¹ Graduanda em Psicologia pelo Centro Universitário Univértix.

² Psicóloga; Mestranda em Psicologia da Educação. Especialista Clínica em Terapia Cognitiva Comportamental. Especialista em Psicologia do Trânsito. Pós- graduada em Docência do Ensino Superior e em Educação Especial, Graduada em Psicologia e Pedagogia. Professora do Curso de Psicologia, da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó

³ Psicóloga. Especialista em Docência do Ensino Superior. Professora do curso de Psicologia do Centro Universitário Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó.

objetivo de produzir bens ou oferecer serviços à sociedade. Além de sua função econômica, as empresas também possuem um importante papel social, pois geram empregos, promovem desenvolvimento e influenciam diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse contexto, torna-se relevante compreender o ambiente organizacional e as relações de trabalho que nele se estabelecem. O presente estágio foi realizado em uma instituição de ensino superior, especificamente no setor de Recursos Humanos, área responsável pela gestão de pessoas e pelo acompanhamento de aspectos relacionados ao bem-estar dos colaboradores.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho (SST) no Brasil, servindo de base para as demais normas. Com a atualização trazida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a norma passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Esta mudança obriga as organizações a identificar, avaliar e controlar perigos decorrentes de falhas na concepção, organização e gestão do trabalho, como a sobrecarga, o assédio e a baixa autonomia, integrando-os obrigatoriamente ao inventário de riscos e ao plano de ação da empresa. A norma torna-se, portanto, um instrumento técnico e legal ainda mais robusto para a atuação do psicólogo nas empresas, especialmente no setor de Recursos Humanos, ao fundamentar ações preventivas contra o adoecimento mental, o esgotamento e o estresse (Brasil, 2025).

De acordo com o documento “Referências Técnicas para atuação da(o) psicóloga(o) na saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública” o trabalho do psicólogo nas organizações, envolve o estudo e a intervenção nos fenômenos psicossociais que permeiam a relação entre o ser humano, o trabalho e as organizações. Suas atribuições são amplas e diversificadas, abrangendo desde atividades privativas, como a avaliação psicológica em processos de seleção e orientação de carreira, até funções compartilhadas com outras áreas, como a gestão de pessoas, mediação de conflitos, treinamentos e o diagnóstico de fenômenos como motivação e clima organizacional (CFP, 2024).

O trabalho em questão justifica-se pela experiência de estágio básico em Psicologia na área de Recursos Humanos. Foram realizadas 40 horas de estágio como parte do currículo do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix.

Nossa hipótese é que a presença e a atuação sistemática do psicólogo no contexto organizacional contribuem significativamente para a prevenção do adoecimento mental dos trabalhadores, por meio da identificação precoce de fatores de risco psicossociais, da promoção de estratégias de cuidado e da implementação de ações voltadas ao bem-estar no ambiente de trabalho. Parte-se do pressuposto de que intervenções psicológicas no âmbito das empresas, especialmente no setor de Recursos Humanos, podem favorecer a construção de relações de trabalho mais saudáveis, melhorar o clima organizacional e reduzir índices de estresse, esgotamento emocional e outros transtornos relacionados ao trabalho. O objetivo deste trabalho é compreender e evidenciar a importância da atuação do psicólogo na promoção da saúde mental nas empresas, fornecendo subsídios para o desenvolvimento de estratégias que favoreçam a qualidade de vida dos trabalhadores e o fortalecimento das políticas de cuidado no ambiente de trabalho.

Trabalhos como este são importantes para ampliar a compreensão acerca do papel da Psicologia no contexto organizacional, especialmente no que diz respeito às estratégias de promoção da saúde mental e prevenção de adoecimentos relacionados ao trabalho. Além disso, pesquisas dessa natureza contribuem para a produção de conhecimento científico sobre a atuação do psicólogo nas empresas, possibilitando a identificação de práticas eficazes voltadas ao cuidado com os trabalhadores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A psicologia organizacional consolidou-se como um campo que une o estudo científico do comportamento humano nas organizações à aplicação prática desses princípios para resolver problemas reais no ambiente laboral. Historicamente, essa área dividiu-se em duas vertentes: a industrial, focada na eficiência e produtividade, e a organizacional, que se volta à compreensão do comportamento e à melhoria do bem-estar dos funcionários. Atualmente, observa-se uma convergência entre essas frentes, com um interesse crescente pela Psicologia da Saúde Ocupacional, uma área

multidisciplinar dedicada especificamente à saúde e segurança dos trabalhadores (Spector, 2012).

Nesse contexto, Farias e Nascimento (2024) enfatizam que a atuação do psicólogo não visa apenas aumentar a eficácia organizacional, mas também transformar as empresas em locais mais saudáveis. Para isso, o profissional fundamenta-se em evidências científicas, utilizando métodos de pesquisa e princípios psicológicos para diagnosticar e intervir em problemas como o estresse excessivo e o desempenho insatisfatório.

Segundo Clot (2007), o trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas uma referência essencial para a construção da identidade e do desenvolvimento subjetivo do sujeito. O trabalho exerce uma função estruturante na vida pessoal e social, permitindo que o indivíduo saia de si mesmo e desenvolva seu poder de ação. No entanto, o adoecimento pode surgir quando ocorre uma ruptura entre o trabalho prescrito (as tarefas determinadas pela organização) e o trabalho real (as atividades efetivamente realizadas para lidar com os imprevistos da situação). Quando a organização impede a autonomia e a iniciativa do trabalhador, ocorre uma "amputação do poder de agir", o que torna o ambiente de trabalho patogênico e gera sofrimento psicológico. Dessa forma, a prevenção do adoecimento mental envolve garantir que o trabalho continue a cumprir sua função de desenvolvimento do sujeito.

Santos e Natalli (2023) apontam que a saúde mental dos trabalhadores é influenciada por uma complexa rede de fatores, incluindo horários de trabalho, estresse ocupacional e conflitos entre trabalho e família. Um dos quadros mais graves de adoecimento organizacional é a Síndrome de Burnout, resultante de um processo de esgotamento emocional e perda de engajamento com a atividade laboral. Estudos indicam que o estresse e a insatisfação não são causados apenas pelo trabalho em si, mas pela percepção de injustiça nas políticas organizacionais, como a remuneração inadequada, entre outros fatores.

A atuação preventiva do psicólogo exige, portanto, a identificação de fatores de risco psicossociais por meio da análise das condições de trabalho e do acompanhamento das atitudes e emoções vivenciadas pelos colaboradores. Nesse sentido, Puente-Palácios e Freitas (2006) afirmam que a pesquisa de clima

organizacional configura-se como uma importante ferramenta de diagnóstico, permitindo avaliar a percepção dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho, às relações interpessoais, à liderança e às políticas institucionais. Por meio dessa estratégia, o psicólogo pode identificar aspectos que favorecem ou prejudicam o bem-estar dos colaboradores, possibilitando intervenções mais direcionadas e eficazes.

Além da compreensão do clima organizacional, é fundamental analisar o cenário epidemiológico que justifica a urgência de intervenções preventivas. Os afastamentos do trabalho por transtornos mentais têm apresentado crescimento expressivo no Brasil, evidenciando a relevância desse fenômeno no contexto da saúde do trabalhador. De acordo com dados do Ministério da Previdência Social, em 2024 foram registrados aproximadamente 472 mil benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais e comportamentais, número que continuou em ascensão, ultrapassando 546 mil concessões em 2025, configurando um recorde histórico no país. Esse aumento reflete não apenas a maior incidência de adoecimento psíquico, como também uma ampliação do reconhecimento e diagnóstico dessas condições no âmbito laboral (Brasil, 2026).

Dentre os principais transtornos associados aos afastamentos destacam-se os quadros de ansiedade, depressão e síndrome de burnout, frequentemente relacionados a fatores como sobrecarga de trabalho, pressão organizacional e condições inadequadas no ambiente profissional. Nesse sentido, torna-se fundamental o desenvolvimento de estratégias de prevenção e promoção da saúde mental nas organizações, visando reduzir o impacto desses agravos tanto para os trabalhadores quanto para a sociedade (Brasil, 2026).

Além disso, é importante destacar que a prevenção do adoecimento mental no contexto organizacional não se restringe apenas à identificação de riscos, mas também envolve a promoção de fatores protetivos no ambiente de trabalho. De acordo com Souza e Bernardo (2019), práticas voltadas à valorização do trabalhador, ao reconhecimento profissional e à participação ativa nas decisões organizacionais contribuem significativamente para a redução do sofrimento psíquico e para o fortalecimento da saúde mental.

Outro aspecto relevante refere-se à cultura organizacional, que exerce influência direta sobre as formas de relacionamento, comunicação e gestão dentro das empresas. Uma cultura organizacional que prioriza resultados em detrimento do bem-estar dos trabalhadores pode favorecer o surgimento de ambientes competitivos e adoecedores. Por outro lado, organizações que adotam uma cultura voltada ao cuidado, à cooperação e ao respeito às individualidades tendem a promover maior satisfação e engajamento dos colaboradores (Bastos, 1992).

Por fim, ressalta-se que a atuação do psicólogo na prevenção do adoecimento mental nas empresas deve ser compreendida de forma ética, crítica e comprometida com a transformação das condições de trabalho. Conforme orientações do CFP (2019), é fundamental que esse profissional considere os determinantes sociais e organizacionais do sofrimento psíquico, evitando a individualização de problemas que, muitas vezes, têm origem nas próprias estruturas de trabalho.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa. De acordo com Guerra *et al.*, (2024), a pesquisa qualitativa é uma abordagem fundamental na investigação científica que se caracteriza pela busca da compreensão aprofundada e interpretação dos fenômenos, considerando a complexidade dos contextos sociais, culturais e individuais. Ela valoriza aspectos subjetivos, como crenças, valores, experiências e significados atribuídos pelos indivíduos, permitindo uma análise mais rica e contextualizada da realidade.

3.2 Tipo de coleta de dados

A pesquisa foi realizada através do método de observação. Cano e Sampaio (2007) enfatizam que o método de observação consiste em acompanhar e registrar de forma sistemática o comportamento de indivíduos ou grupos em seus contextos naturais ou controlados, sem interferência direta do pesquisador. Esse método pode ser estruturado (com critérios previamente definidos) ou não estruturado, e permite a coleta de dados ricos e detalhados sobre atitudes, interações e fenômenos que muitas vezes não são acessíveis por meio de entrevistas ou questionários.

3.3 Tipo de análise de dados

A pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de um fenômeno, população ou evento. Trata-se de uma abordagem que não interfere diretamente na realidade observada, mas busca analisá-la e compreendê-la com base em dados concretos, frequentemente coletados por meio de questionários, entrevistas e observações sistemáticas (Pedroso; Silva; Santos, 2017).

3.4 Amostra local da pesquisa

Este estudo faz parte do cumprimento do estágio supervisionado do curso de Psicologia do Centro Universitário Univértix. A observação foi realizada durante 40 horas de forma sistemática e contínua em uma unidade de ensino superior, com o objetivo de compreender as dinâmicas organizacionais e as relações de trabalho presentes no setor de Recursos Humanos, bem como identificar fatores que influenciam a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A observação realizada no setor de Recursos Humanos de uma instituição de ensino superior durante o estágio supervisionado possibilitou compreender, de forma prática, o papel do psicólogo no contexto organizacional e os efeitos de sua atuação na saúde mental dos colaboradores. No decorrer das 40 horas de observação, foi possível identificar que a atuação do psicólogo se configura como uma ferramenta essencial para a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho e para a prevenção do adoecimento mental, contribuindo diretamente para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, para o fortalecimento das relações interpessoais e para a construção de um ambiente organizacional mais saudável, ético e produtivo (Tonetto *et al.*, 2008).

A observação também possibilitou acompanhar de forma direta e sistemática o cotidiano das práticas organizacionais, bem como a atuação do psicólogo junto à gestão de pessoas, aos colaboradores e à equipe multiprofissional. Esse acompanhamento permitiu compreender como se estabelecem as relações de trabalho, os processos de comunicação e as estratégias voltadas à promoção da saúde mental no ambiente organizacional, evidenciando a importância da atuação

psicológica na mediação de conflitos, no apoio aos trabalhadores e na construção de um clima organizacional mais saudável.

Também foi apresentado pelo psicólogo da instituição os resultados de uma pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) realizada em 2024, a qual possui grande importância na prevenção e na identificação de problemas no ambiente organizacional. A análise desses dados evidenciou que, de modo geral, o nível de satisfação dos colaboradores foi classificado como “satisfatório”, embora tenham sido observadas algumas oscilações, principalmente nos aspectos psicológicos e profissionais. Esses achados reforçam a relevância da utilização de instrumentos como a QVT para subsidiar intervenções, possibilitando ao psicólogo identificar fatores de risco, propor estratégias de melhoria e atuar de forma preventiva na promoção da saúde mental dos trabalhadores.

Nesse sentido, tais ações também estão alinhadas às diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece a obrigatoriedade do gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais, evidenciando a importância de práticas institucionais voltadas à promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis (Brasil, 2025).

A pesquisa de clima organizacional mais recente (2026) permitiu uma análise mais aprofundada das percepções dos colaboradores, evidenciando fatores que influenciam diretamente o adoecimento mental no trabalho. Entre os principais aspectos identificados destacam-se a insatisfação com a remuneração, a percepção de sobrecarga de trabalho, a necessidade de maior reconhecimento profissional e lacunas nos processos de treinamento e desenvolvimento. Tais fatores estão diretamente relacionados aos riscos psicossociais descritos na literatura, sendo potenciais desencadeadores de estresse ocupacional e esgotamento emocional, o que reforça a necessidade de monitoramento contínuo conforme preconizado pela NR-1.

Por outro lado, também foram identificados aspectos positivos relevantes, como boas relações interpessoais, percepção favorável em relação à liderança e um nível satisfatório de comunicação na maior parte dos setores. Esses elementos configuram fatores protetivos no ambiente de trabalho, contribuindo para a promoção da saúde

mental e demonstrando que, mesmo diante de desafios, a organização possui recursos importantes que podem ser potencializados por meio de intervenções psicológicas (Marcon; Kanan; Maciel, 2022).

Outro dado relevante refere-se às sugestões apresentadas pelos próprios colaboradores, que enfatizaram a necessidade de melhoria na comunicação interna, maior integração entre os setores, realização de treinamentos, reconhecimento profissional e desenvolvimento de ações que promovam a empatia e o trabalho em equipe. A valorização dessas demandas evidencia a importância da escuta ativa no contexto organizacional, sendo essa uma das principais ferramentas de atuação do psicólogo, que possibilita a construção de estratégias mais alinhadas às reais necessidades dos trabalhadores (Lapolli; Gomes, 2019).

Como forma de intervenção prática, foi realizado um workshop com os colaboradores, com o objetivo de promover reflexões sobre comunicação, trabalho em equipe e relações interpessoais no ambiente organizacional. Durante a atividade, foram aplicadas dinâmicas como a do “telefone sem fio”, que possibilitou aos participantes compreender, de maneira vivencial, como falhas na comunicação podem gerar conflitos, ruídos e interpretações equivocadas no cotidiano de trabalho. Observou-se que os colaboradores que participaram do workshop no período da manhã apresentaram maior engajamento na dinâmica, demonstrando maior participação, interação e envolvimento com a atividade. Em contrapartida, o grupo do período da tarde apresentou menor nível de engajamento, com participação mais reduzida.

As diferenças de engajamento observadas entre os grupos do workshop reforçam a necessidade de o psicólogo considerar o trabalho real em oposição ao prescrito, uma vez que fatores como a fadiga ao final do dia podem impactar a receptividade dos colaboradores a ações de treinamento.

Também foi elaborado uma cartilha institucional intitulada “Cuidando Uns dos Outros no Ambiente de Trabalho”, desenvolvida como estratégia preventiva e educativa voltada à promoção da saúde mental no contexto organizacional. O material teve como objetivo promover uma cultura de cuidado coletivo, estimular a percepção de sinais emocionais entre colegas e desenvolver a consciência sobre como os

comportamentos individuais impactam diretamente o clima organizacional. A cartilha também buscou orientar os colaboradores sobre como identificar quando um colega não está bem, destacando sinais como mudanças de humor, isolamento e queda na produtividade, além de incentivar práticas de empatia, escuta ativa e apoio mútuo.

Ao propor a substituição de comportamentos nocivos, como a fofoca e a indiferença, por atitudes de acolhimento e suporte, o material contribui para o fortalecimento das relações interpessoais e para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável.

A identificação de fatores como a sobrecarga de trabalho e a insatisfação com a remuneração na pesquisa de clima (2026) corrobora a literatura que aponta esses elementos como perigos psicossociais críticos. Conforme o Guia da NR-1 (2025), o excesso de demandas é um fator de risco que pode desencadear transtornos mentais, esgotamento e doenças cardiovasculares. Para mitigar esses riscos, a atuação do psicólogo deve focar em estratégias de gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO), como a priorização de tarefas, o aumento da autonomia do trabalhador e a garantia de pausas regulares, visando evitar o recorde histórico de afastamentos por transtornos mentais observado no país.

Nesse cenário, a escuta psicológica emerge como uma ferramenta estratégica fundamental no setor de Recursos Humanos. Diferente da prática clínica, a escuta no contexto organizacional deve ser empática e ativa, voltada para o acolhimento, orientação e encaminhamento do trabalhador em sofrimento. Essa prática permite identificar as implicações da organização do trabalho na saúde mental, funcionando como um canal para que o colaborador ressignifique suas vivências e sinta-se valorizado pela instituição (Lapolli; Gomes, 2019).

Por fim, a valorização das demandas dos colaboradores por melhor comunicação e reconhecimento indica que a saúde mental está intrinsecamente ligada à percepção de justiça organizacional. A implementação de espaços de diálogo e o fortalecimento do apoio social no trabalho são, portanto, ações preventivas que potencializam o bem-estar e reduzem os impactos patogênicos do ambiente laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações finais deste estudo reforçam que a atuação sistemática do psicólogo no contexto organizacional é um fator determinante para a prevenção do adoecimento mental, especialmente através da identificação precoce de perigos psicossociais. Diante de um cenário epidemiológico alarmante, com recordes históricos de afastamentos por transtornos mentais no Brasil entre 2024 e 2025, a presença desse profissional no setor de Recursos Humanos torna-se uma urgência estratégica e social.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, consolidou um marco técnico e legal para essa prática ao incluir explicitamente os fatores de riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Conclui-se que o psicólogo possui agora um respaldo normativo mais robusto para intervir sobre causas estruturais, como a sobrecarga de trabalho e a baixa autonomia, integrando essas análises ao plano de ação das empresas.

As evidências colhidas durante a observação e as intervenções práticas, como o workshop realizado, demonstraram que a eficácia das ações preventivas depende da compreensão do trabalho real em oposição ao prescrito. O engajamento variável dos colaboradores revela que as intervenções não podem ser padronizadas; elas devem considerar o ritmo laboral, a fadiga e a subjetividade do trabalhador. Nesse sentido, a escuta psicológica consolidou-se como a ferramenta primordial para o acolhimento e orientação, funcionando como um canal de humanização que permite ao colaborador ressignificar seu sofrimento e sentir-se valorizado pela instituição.

Por fim, é fundamental que a atuação do psicólogo mantenha o compromisso ético de não individualizar problemas que possuem raízes na organização do trabalho. A prevenção efetiva não visa apenas adaptar o indivíduo ao ambiente, mas sim promover a transformação das condições laborais e fortalecer a justiça organizacional. Ao potencializar fatores protetivos como o apoio social e a comunicação transparente, a Psicologia Organizacional contribui para que o trabalho recupere sua função de promotor de saúde, identidade e bem-estar coletivo.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B.. O Psicólogo nas organizações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 12, n. 2, p. 42–46, 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/3JmqKtB948QYXGLJ8w5cdNp/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 21 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e comportamentais**. 2026. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>. Acesso em: 22 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO): guia de informações sobre os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2025. Disponível em: <https://cdn.protecao.com.br/wp-content/uploads/2025/04/Guia-Fatores-de-Riscos-Psicossociais-MTE.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2026.

CANO, Débora Staub; SAMPAIO, Izabela Tissot Antunes. O método de observação na psicologia: considerações sobre a produção científica. **Interação em Psicologia**, Curitiba, Paraná, Brasil, v. 11, n. 2, 2007. DOI: 10.5380/psi.v11i2.6849. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/6849>. Acesso em: 23 mar. 2026.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Tradução de Adail Sobral. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2007. Disponível em: https://kupdf.net/download/yves-clot-a-funao-psicologica-do-trabalho_5be7d38ee2b6f5a70c105ac2_pdf. Acesso em: 21 mar. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Nota Técnica CFP nº 18/2024: o escopo da atuação da(o) psicóloga(o) no campo das organizações e do trabalho**. Brasília: CFP, 2024. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2024/07/nota_tecnica-1.pdf. Acesso em 10 mar. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Saúde do trabalhador no âmbito da saúde pública: referências para a atuação da(o) psicóloga(o)**. 2. ed. Brasília: CFP, 2019. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/09/SaudeDoTrabalhador_WEB_FINAL_1_outubro.pdf. Acesso em: 10 mar. 2026.

FARIAS, Luana Massotti de; NASCIMENTO, Pedro Lira. A relevância do psicólogo no ambiente organizacional. **RevistaFT**, Rio de Janeiro, v. 28, ed. 137, ago. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-relevancia-do-psicologo-no-ambiente-organizacional%C2%B9/>. Acesso em: 21 mar. 2026.

GRÜN, R.. Modelos de empresa, modelos de mundo: sobre algumas características culturais da nova ordem econômica e da resistência a ela. **Revista Brasileira de**

Ciências Sociais, v. 14, n. 41, p. 121–140, out. 1999. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/pNDTf8sfkgPshF9MzH9GN3J/?lang=pt>. Acesso em: 09 mar. 2026.

GUERRA, A. de L. e R.; STROPARO, T. R.; COSTA, M. da; CASTRO JÚNIOR, F. P. de; LACERDA JÚNIOR, O. da S.; BRASIL, M. M.; CAMBA, M. Pesquisa qualitativa e seus fundamentos na investigação científica. **Revista de Gestão e Secretariado**, [S. l.], v. 15, n. 7, p. e4019, 2024. DOI: 10.7769/gesec.v15i7.4019. Disponível em: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/4019>. Acesso em: 23 mar. 2026.

LAPOLLI, Cibele Aparecida Rigoni; GOMES, Quele de Souza. **Escuta psicológica nas organizações: acolher, orientar e encaminhar**. Florianópolis: Universidade do Sul de Santa Catarina, 2019. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br/server/api/core/bitstreams/72911970-a329-4c14-82b7-607ad3863494/content>. Acesso em: 02 abr. 2026.

MARCON, Silvana Regina Ampessan; KANAN, Lilia Aparecida; MACIEL, Janaina Bresolin. **Fatores psicossociais de proteção no contexto de trabalho e a função de Business Partner**. In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA ANPAD (ENAPG), 9., 2022, on-line. Anais [...]. 2022. Disponível em: <https://anpad.com.br/uploads/articles/119/approved/3cfacd1beeeb00db3c2afc128dc13b7c.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2026.

PEDROSO, Júlia de Souza; SILVA, Kauana Soares da; SANTOS, Laiza Padilha dos. **Pesquisa descritiva e pesquisa prescritiva**. JICEX, v. 9, n. 9, 2017. Disponível em: <<https://unisantacruz.edu.br/revistas-old/index.php/JICEX/article/view/2604>>. Acesso em: 23 mar. 2026.

PUENTE-PALACIOS, K.; FREITAS, I. A. DE .. Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. **Organizações & Sociedade**, v. 13, n. 38, p. 45–57, jul. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/v3FpHCR CXkqF9KWBzyCWktN/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 22 mar. 2026.

SANTOS, Bruna Eduarda Oliveira; NATALLI, Bruna Vansim. **A importância da saúde mental e qualidade de vida para os colaboradores de uma organização**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade de Uberaba (UNIUBE), Uberaba-MG, 2023. Disponível em: <https://dspace.uniube.br:8443/bitstream/123456789/2480/1/TCC%20%20Bruna%20e%20Bruna%202023.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2026.

SOUZA, H. A.; BERNARDO, M. H.. Prevenção de adoecimento mental relacionado ao trabalho: a práxis de profissionais do Sistema Único de Saúde comprometidos com a saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, p. e26, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/BZfzmT5SM4p4McZfctc8vqn/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 22 mar. 2026.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Disponível em: <https://idoc.pub/documents/psicologia-nas-organizacoes-4-paul-e-spector-d4pqzw919vnp>. Acesso em 21 mar. 2026.

TONETTO, A. M., AMAZARRAY, M. R., KOLLER, S. H., & GOMES, W. B.. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165–173, maio 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/NCYvXk6K93pZ6ZmV9NJStcC/?lang=pt>. Acesso em: 02 abr. 2026.